

# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar belakang**

Kesehatan merupakan keadaan sehat, baik secara fisik, mental, spritual maupun sosial yang memungkinkan setiap orang untuk hidup produktif secara sosial dan ekonomis. Dalam upaya meningkatkan kesehatan Pemerintah bertanggung jawab atas ketersediaan segala bentuk upaya kesehatan yang bermutu, aman, efisien, dan terjangkau, salah satunya dengan obat (Depkes RI, 2009). Untuk mendapatkan obat yang berkualitas industri farmasi berpedoman pada Cara Pembuatan Obat yang Baik (CPOB) yang bertujuan untuk memastikan agar mutu obat yang dihasilkan sesuai dengan persyaratan dan tujuan penggunaan (BPOM, 2012).

Industri Farmasi adalah badan usaha yang memiliki izin dari Menteri Kesehatan untuk melakukan kegiatan pembuatan obat atau bahan obat. Dalam industri farmasi terdapat banyak departemen yang saling bekerja sama untuk menghasilkan obat yang memenuhi persyaratan khasiat (*efficacy*), keamanan (*safety*), dan mutu (*quality*). Salah satu departemen yang berperan penting yaitu *Production Planning Inventory Control* (PPIC). Di dalam suatu manufaktur PPIC adalah sebagai salah satu alat bantu (*tool*) utama dalam melakukan perencanaan sebelum melakukan aktivitas produksi dari suatu perusahaan. Karena, PPIC akan dapat memberikan informasi tentang kemampuan memproduksi suatu barang dengan waktu dan jumlah yang tepat serta menghabiskan sumber daya se-efisien mungkin, baik itu sumber daya manusia maupun waktu (Banowosar dan Yunufa, 2006). Sumber daya manusia (SDM) merupakan satu – satunya sumber daya yang memiliki akal perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya, dan karya (rasio, rasa, dan karsa). Semua potensi SDM

tersebut berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan. Betapun majunya teknologi, perkembangan informasi, tersedianya modal dan memadainya bahan, jika tanpa SDM sulit bagi organisasi itu untuk mencapai tujuannya (Sutrisno, 2015:3)

Sebuah organisasi atau perusahaan kini telah berlomba – lomba dalam mengoptimalkan sumber daya manusia yang mereka miliki guna mencapai tujuan yang diinginkannya. Dalam mengoptimalkan SDM organisasi atau perusahaan haruslah memiliki suatu cara bagaimana untuk mendapatkan SDM sesuatu dengan kriteria yang ingin diperoleh, salah satunya dengan cara penerapan manajemen sumber daya manusia yang tepat dalam organisasi atau perusahaan secara tepat dan efektif. Organisasi atau perusahaan tentunya menginginkan sumber daya manusia yang berkualitas dalam arti memenuhi persyaratan kompetensi untuk didayagunakan dalam usaha merealisasi visi dan mencapai tujuan-tujuan jangka menengah dan jangka pendek. Sumber daya manusia seperti itu hanya akan diperoleh dari karyawan atau anggota organisasi atau perusahaan yang memenuhi ciri-ciri atau karakteristik sebagai berikut, memiliki pengetahuan penuh tentang tugas, tanggung jawab, dan wewenangnya; memiliki pengetahuan (*knowledge*) yang diperlukan, terkait dengan pelaksanaan tugasnya secara penuh; mampu melaksanakan tugas-tugas yang harus dilakukan karena mempunyai keahlian atau keterampilan (*skills*) yang diperlukan; dan bersikap produktif, inovasi atau kreatif, mau bekerja sama dengan orang lain, dapat dipercaya, loyal dan sebagainya (Ruki dalam Sutrisno, 2015:3).

Tumbuh dan berkembangnya suatu organisasi atau perusahaan tergantung dari sumber daya manusia. Oleh karena itu sumber daya manusia merupakan aset yang harus ditingkatkan secara efektif dan efisien sehingga

akan terwujud kinerja yang optimal. Untuk mencapai terwujudnya kinerja yang optimal, organisasi dalam hal ini perusahaan harus mampu menciptakan situasi dan kondisi yang mendorong dan memungkinkan karyawan untuk mengembangkan kemampuan dan keterampilan secara optimal, khususnya dalam hal kinerja. Salah satunya organisasi perlu memperhatikan disiplin kerja dan lingkungan kerja. Disiplin kerja merupakan sikap yang sangat diperlukan oleh setiap orang dalam usaha untuk meningkatkan kinerja guna mencapai tujuan organisasi. Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Dengan demikian bila peraturan atau ketetapan yang ada dalam perusahaan diabaikan, atau sering dilanggar, maka karyawan mempunyai disiplin kerja yang buruk. Sebaliknya, bila karyawan tunduk pada ketetapan perusahaan, menggambarkan adanya kondisi disiplin yang baik. Disiplin kerja disini adalah sikap yang sangat diperlukan dan mendapat perhatian dalam setiap pekerjaan yang dilakukan oleh setiap orang dalam usaha untuk meningkatkan kinerja guna mencapai tujuan organisasi. Bentuk disiplin yang baik akan tercermin pada suasana yaitu, tingginya rasa kepedulian karyawan terhadap pencapaian tujuan perusahaan; tingginya semangat dan gairah kerja dan inisiatif para karyawan dalam melakukan pekerjaan; besar rasa tanggung jawab para karyawan untuk melaksanakan tugas dengan sebaik – baiknya; berkembang rasa memiliki dan rasa solidaritas yang tinggi di kalangan karyawan; dan meningkatnya efisiensi dan produktivitas kerja para karyawan (Sutrisno, 2015:3).

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting dalam menciptakan kinerja karyawan. Karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap karyawan didalam menyelesaikan pekerjaan

yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja organisasi. Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Oleh karena itu penentuan dan penciptaan lingkungan kerja yang baik akan sangat menentukan keberhasilan pencapaian tujuan organisasi (Sidanti, 2015).

Lingkungan kerja adalah keseluruhan saran dan prasarana kerja yang ada disekitar para pekerjaan dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas tugas yang dibebankan (Alex dan Semito dalam Hidayat dan Taufiq, 2012). Faktor lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai adalah iklim organisasi atau lingkungan kerja dimana pegawai tersebut melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Untuk mengoptimalkan produktivitas karyawan harus tercipta iklim organisasi atau lingkungan yang kondusif sebagai prasyarat peningkatan kinerja pegawai secara maksimal. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi terciptanya iklim organisasi atau lingkungan kerja antara lain adanya kesempatan untuk promosi sesuai dengan prestasinya serta adanya suatu penghargaan dan kekompakan dalam bekerja. Menurut Satria dalam Lubis (2015) menyatakan bahwa iklim organisasi adalah sifat lingkungan kerja atau lingkungan psikologis dalam organisasi yang dirasakan oleh para pekerja atau anggota organisasi dan dianggap dapat mempengaruhi sikap dan perilaku pekerja terhadap pekerjaannya. Iklim organisasi akan menentukan apakah seseorang dapat melaksanakan tugas dan tanggungjawab sesuai prosedur atau tidak Brahmana dan Sofyandi dalam Lubis (2015).

PT. X merupakan salah satu industri farmasi yang terletak di daerah Sidoarjo, Jawa Timur. PT. X telah memproduksi sekitar 200 macam obat. Obat yang diproduksi di PT. X antara lain seperti sediaan tablet, tablet salut

selaput, kaplet, kapsul, sirup cair, suspense, sirup kering, injeksi (serbuk kering, cairan steril), gel, krim, salep, tetes mata dan telinga, lotion serta supositoria.

Permasalahan yang terjadi di PT. X ini adalah adanya karyawan yang belum disiplin seperti dalam bekerja mengambil jam istirahat berlebihan yang mengakibatkan kembali ketempat kerja tidak tepat waktu serta bermain alat elektronik (*handphone*) saat bekerja sehingga akan mempengaruhi pada kinerja menjadi buruk, maka suatu pekerjaan juga akan mengalami banyak kendala dan keterlambatan dalam hasil serta produktivitasnya terutama kurangnya keefektivan pada suatu organisasi atau perusahaan. Selain itu lingkungan kerja yang membuat karyawan menjadi merasa tidak nyaman dikarenakan terjadinya demo karyawan sehingga mengakibatkan beban kerja menjadi lebih berat dan berdampak pada berhentinya proses produksi serta stok menjadi kosong serta akan mengganggu pekerjaan dan mengalami ketidaklancaran dalam penyelesaian tugas dan tidak tercapaian keberhasilan dari tujuan perusahaan.

Dalam manajemen sumber daya manusia, penerapan disiplin kerja yang nyata serta kondisi lingkungan kerja yang memadai dapat meningkatkan kinerja. Hal ini menunjukkan adanya hubungan antara perusahaan dan karyawan saling terkait guna mencapai tujuan dari perusahaan. Berdasarkan latar belakang atas yang telah diuraikan, peneliti mengambil judul “Peranan Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja pada Karyawan dalam Meningkatkan Kinerja di departemen PPIC PT. X”

## **1.2. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Bagaimana kondisi disiplin kerja karyawan PPIC di PT. X?
2. Bagaimana kondisi lingkungan kerja karyawan PPIC di PT. X?
3. Bagaimana peran kondisi disiplin kerja dan lingkungan kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan PPIC di PT. X?

### **1.3. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan perumusan masalah yang telah diuraikan diatas, maka didapatkan tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Mengidentifikasi kondisi disiplin kerja karyawan PPIC di PT. X.
2. Mengidentifikasi kondisi lingkungan kerja karyawan PPIC di PT. X
3. Mengidentifikasi peran disiplin kerja dan lingkungan kerja meningkatkan kinerja karyawan PPIC di PT. X.

### **1.4. Manfaat Penelitian**

Manfaat yang diperoleh dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Penelitian ini dapat memberikan manfaat ilmu pengetahuan yaitu dapat memberikan pengetahuan dan wawasan tentang manajemen sumber daya manusia.
2. Penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi penulis dapat menerapkan ilmu pengetahuan yang didapatkan selama masa kuliah.
3. Penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi perusahaan yaitu dapat memberikan saran bagi perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan dengan disiplin dalam bekerja serta lingkungan kerja yang mendukung.

### **1.5. Sistematika Penulisan Tesis**

Tesis dengan judul “Peranan Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja pada Karyawan dalam Meningkatkan Kinerja di departemen PPIC PT. X” terdiri dari 5 Bab dengan rincian sebagai berikut:

#### **Bab 1: Pendahuluan**

Bagian ini memberikan penjelasan umum tentang latar belakang permasalahan; perusahaan masalah yang terdapat pada PT. X; tujuan penelitian; manfaat penelitian untuk ilmu pengetahuan, penulis, dan perusahaan; dan sistematika penulisan tesis.

#### **Bab 2: Konteks Perusahaan dan Kajian Pustaka**

Bagian ini berisi tentang konteks perusahaan dan landasan teori yang menjadi dasar teori dalam penelitian. Konteks perusahaan PT. X; teori tentang dimensi sumber daya manusia; disiplin kerja; lingkungan kerja; dan peningkatan kinerja.

#### **Bab 3: Metode Penelitian**

Bagian ini berisi metode penelitian meliputi pendekatan dan jenis penelitian yang menjelaskan pendekatan yang digunakan oleh penulis dalam penulisan tesis dan alasan menggunakan pendekatan tersebut; subyek penelitian yang menjelaskan lokasi dan waktu pelaksanaan penelitian; instrumen penelitian; dan prosedur pengumpulan data yang menjelaskan metode yang digunakan dalam pengumpulan informasi.

#### **Bab 4: Temuan Penelitian dan Pembahasan**

Bagian ini berisi temuan penelitian yang dilakukan pada PT. X dan pembahasan temuan penelitian tersebut.

#### **Bab 5: Kesimpulan dan Saran**

Bagian ini berisi kesimpulan dan saran penelitian.